

CAI

MI

- 2371

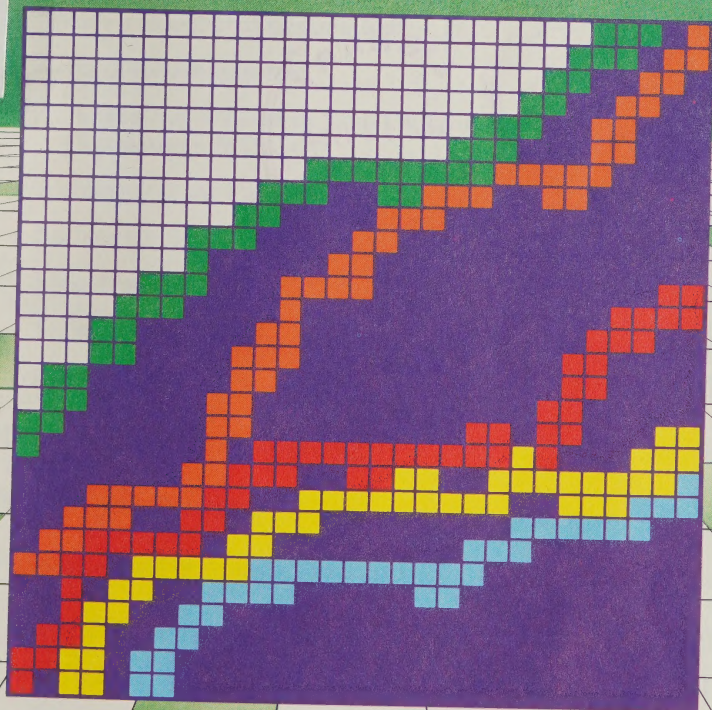
Canada Emploi et
Immigration Canada



GAINING

from training
...an employers' guide to higher

PRODUCTIVITY

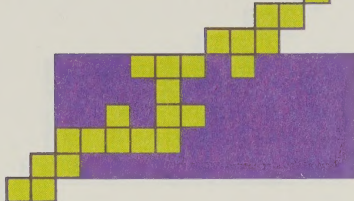




Appreciation

Thanks are extended to Durham College of Applied Arts and Technology and General Motors of Canada Ltd., both of Oshawa, Ontario, as well as Algonquin College of Applied Arts and Technology, Ottawa, Ontario, for their co-operation with CEIC and photographers Robert Aldsworth, Oshawa, and Joan Bernard, Ottawa.

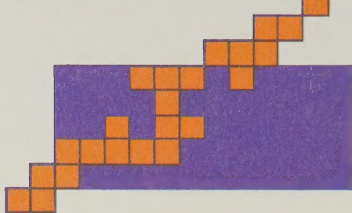
Contents



Training — <i>the High Road to Productivity</i>	2
National Industrial Training	3
General Industrial Training	3
How GIT Works	4
Critical Trade Skills Training	4
What's a Designated Occupation?	5
Rates of Reimbursement	5
An Exception: Women in Non-Traditional Occupations (WINTO)	6
Training Outside Canada	6
An Idea for Small Employers	6
Your Trainees	7
Training Priorities	7
How to Apply	7
Training and Work Sharing	8
Skills Growth Fund	9
National Institutional Training	10
How it Works	10
One-Year Rule Waived	11
Back to the Basics	11
Skill Training	11
Laid-off Apprentices: Back to School	12
Ditto for Some Laid-Off Workers	12
For More Information	13

Training. . .

The High Road to Productivity

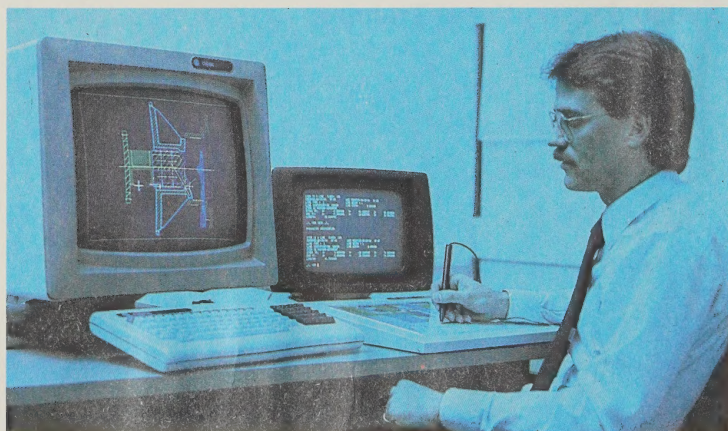


Employers who are determined to survive and prosper in today's competitive world, both at home and abroad, know the value of having highly trained — or highly trainable — workers.

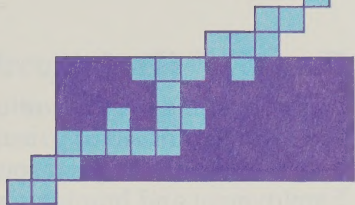
Over the years, the federal government has become a major player in developing the nation's human resources. During fiscal 84/85, federal funding for training and retraining will amount to \$1.2 billion and involve 280,000 Canadians.

Employers are essential partners in the national training program. They help to make it work in many ways — from hiring those the federal government sponsors in various training institutions to carrying out the actual training in their plants, classrooms and offices.

This brochure is intended to be a conduit of information related to major federal training initiatives. It is, of necessity, an overview. Your nearest Canada Employment Centre (CEC) will be happy to hear from you and welcome you in the partnership that must exist in the training and retraining of our most precious asset — our people.



National Industrial Training Program



The National Industrial Training Program is a shared-cost initiative in which employers sign agreements with the federal government to help meet the country's needs for trained and skilled workers.

It's a major program — the federal government is making available \$175 million in fiscal 84/85, the same level as in the previous year. An estimated 15,000 employers are expected to take advantage of this assistance.

The National Industrial Training Program has two elements: General Industrial Training (GIT) and Critical Trade Skills Training (CTST).

General Industrial Training

GIT focusses on training workers for occupations in demand, on retraining workers facing layoffs because of technological change or redundancy, training the unemployed, Native people, women in non-traditional occupations and other adults with special needs, such as the disabled.



How GIT Works

If your training project conforms to program guidelines and training priorities, you can be reimbursed for training costs and trainee wages through a contract with the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC).

Depending on the circumstances, such as the total cost per trainee, you may be paid for your direct training costs:

- up to 100 per cent of instructor's fees;
- up to 100 per cent of training aids such as text books and expendable tools;
- up to 100 per cent of course fees when training is contracted out to a public or private institution;
- up to 75 per cent of course development costs; and
- up to 50 per cent of special travelling and living expenses incurred by workers during training.

In general, for up to one year under GIT, you may be reimbursed for 50 per cent of your trainee's wages while in training. In some cases, the reimbursement rate exceeds 50 per cent. For example, you may receive 85 per cent of the wages of trainees who need special help to find and keep a job and 75 per cent for training women in non-traditional occupations.

Critical Trade Skills Training

CTST differs from General Industrial Training in the skills levels involved, duration of training and designation of occupations.



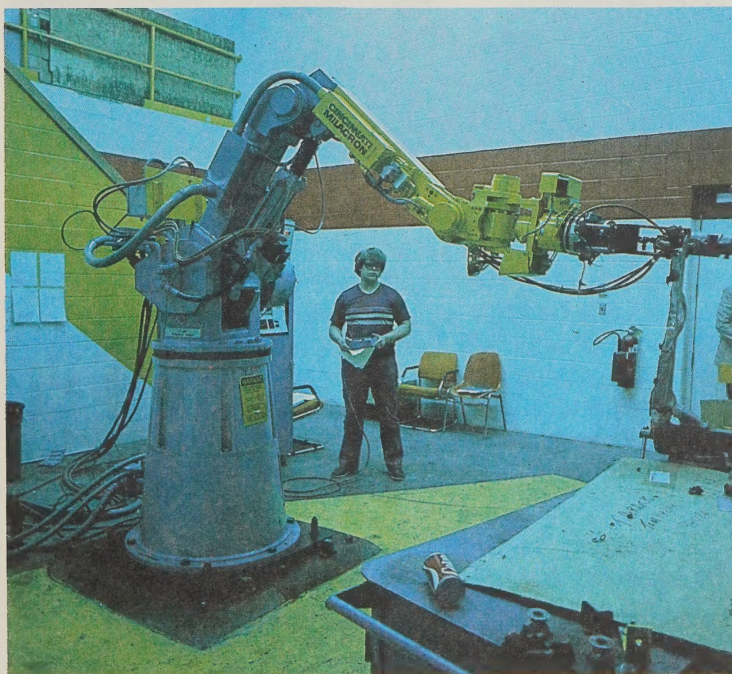
What's a Designated Occupation?

CTST covers the training of workers in designated occupations of national importance, that is, where future shortages — national or regional — are expected and for which training is the appropriate response.

Occupations of national importance are designated after research and consultation among federal and provincial governments as well as business and labour organizations. The list is revised annually to reflect changing labour market conditions. Examples are tool and die makers, technologists and technicians in engineering, computing and electronics, forest technicians and head chefs.

Rates of Reimbursement

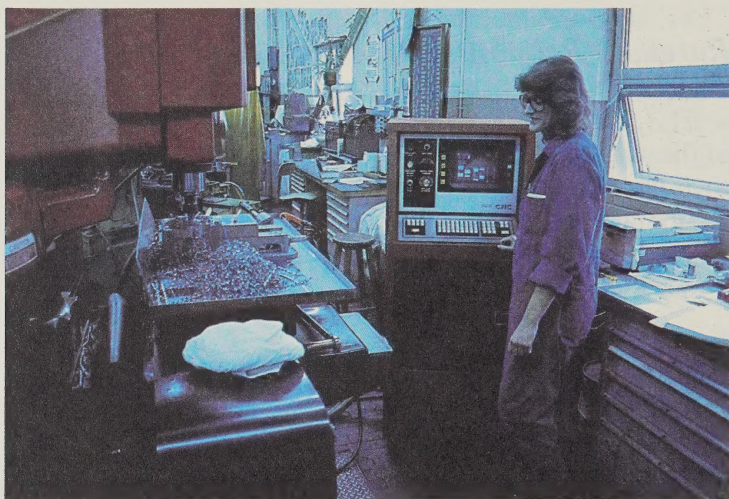
Under CTST, because the training is complex and takes several years, you as an employer will be paid 50 per cent of the wages of trainees for a maximum of 104 weeks of their high-skill training.



An Exception: WINTO

The Women in Non-Traditional Occupations (WINTO) initiative was set up to encourage hiring and training of women in occupations with a 10 per cent or less female participation in the work force. If you train a woman in one of these non-traditional occupations, you will be reimbursed 75 per cent of her wages and up to 100 per cent of other related training costs.

Furthermore, if you train a woman who qualifies as a special needs client in a CTST occupation, you can receive 85 per cent reimbursement of her wages up to a maximum of \$350.00 a week.



Training Outside the Country

The federal government can now negotiate industrial training contracts with employers for training taking place outside Canada. This is not done often but it can be extremely valuable when production involves new technologies not yet taught in Canada. At such times, Canadian workers can receive on-site training where the new technologies have been developed. In this way, they can receive advance training and gain access to key jobs created by economic growth.

An Idea for Small Employers

To make use of additional training expertise and resources, industrial training contracts can be negotiated with indus-

trial training councils or private training organizations, including consultants who specialize in developing and providing training to industry. This will especially benefit small employers who are unable to provide training for their workers in more complex occupational skills.

Your Trainees

Eligible trainees can be recruited and hired through the CEC. To be considered for industrial training, workers must be your employees at the time of training and normally they cannot be members of your immediate family.

The training and related job experience must increase their employability and earning potential. Trainees must have reached the regular school-leaving age in the province where they live or no longer be required to attend school by provincial authorities.

Training Priorities

Federal and provincial officers sitting on joint consultative committees in each province set training priorities to ensure resources are used effectively. They meet as required to assess training needs.

These priorities determine the kind of industrial training funded in each area and the type of workers who will benefit. Local needs largely determine training priorities, so if your company has branch offices or divisions in several locations, you may find that similar training proposals are approved in one area but not in another.

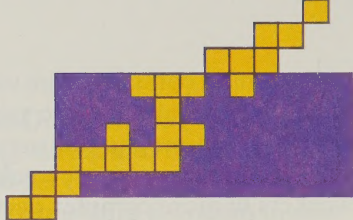
How to Apply

If industrial training is a requirement for your firm, discuss the possibility of federal help with a counsellor at your nearest Canada Employment Centre (CEC).

The counsellor will explain how the program works and advise you how to prepare a training proposal for submission to the CEIC and provincial departments involved.

To be acceptable, your proposal must conform to training priorities established for your area and provide a realistic and practical solution to a particular training problem. If your proposal is approved, the counsellor will help you prepare a contract that must be signed by you and a CEIC representative before any of your training costs can be reimbursed.

Training and Work Sharing

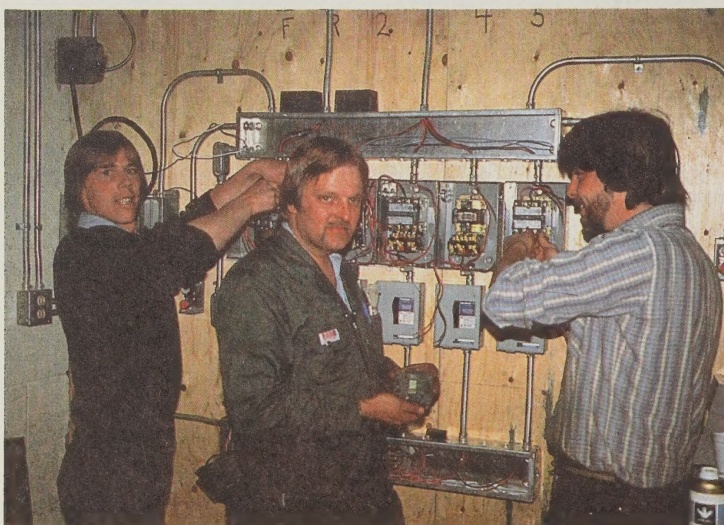


Federal aid is now available to employers to train workers who are receiving Work Sharing benefits. Work Sharing is the CEIC program set up to avoid layoffs by reducing the number of work days in a week. It allows workers to draw normal unemployment insurance benefits to help make up for the wages lost for the days not worked.

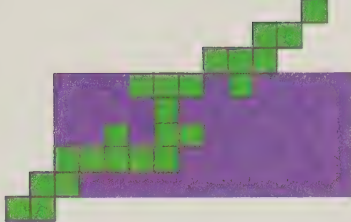
Employers who set up on-the-job training for workers on their Work Sharing days are paid a major portion of the training and administrative costs. The training can take place at the work site, in a classroom or in a special training area.

Everybody wins. Employers can upgrade workers' skills in their present jobs. Or they can upgrade employee work skills in advance of installing improved production equipment or processes. Either way, productivity is likely to improve. Employees receiving the training improve their chances of keeping their jobs, or getting a promotion.

Training combined with Work Sharing is administered by the Manpower Consultative Service (MCS) of CEIC.



Skills Growth Fund



— *Making sure the country has the tools to do the job*

When new, expanded or improved facilities are necessary to provide effective training for your workers, you may wish to explore the possibility of the Skills Growth Fund.

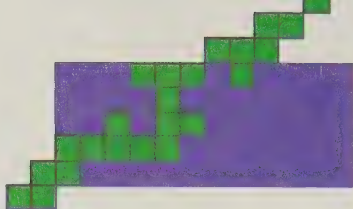
It offers financial assistance for capital and initial operating expenses. You can take advantage of the fund by forming a non-profit corporation with other employers to train workers for your common needs.

To draw upon the fund, you must offer training in occupations of national importance and/or training in occupations suitable for persons with special training needs such as women, Native people and disabled persons.

How One Group Did it

To develop a program in computer-assisted instruction, seven high-technology businesses formed a training association and applied for a grant under the Skills Growth Fund. The Kanata High Technology Training Association received \$2.5 million to purchase a computer and develop courseware. The consortium members were: Canadian Marconi Company; Digital Equipment of Canada Ltd.; Epitek International Inc.; Gandalf Data Ltd.; Mitel Corporation; Nabu Manufacturing Corporation; and Systemhouse Ltd.

National Institutional Training



— *In a class by itself*

Federal funding of over \$900 million a year goes towards classroom training of an estimated 220,000 future workers. The program is nation-wide and embraces youth, women, Native people and disabled persons.

How It Works

A variety of courses, ranging from basic training for skill development to high-skill training, are given in the classrooms of provincial vocational schools, community colleges and training centres operated by non-government organizations.

The federal government buys courses tailored to meet the labour market's demand for skills and the needs of individual clients. When taking courses, people receive training allowances or unemployment insurance benefits if they qualify.



The One-Year Rule Waived

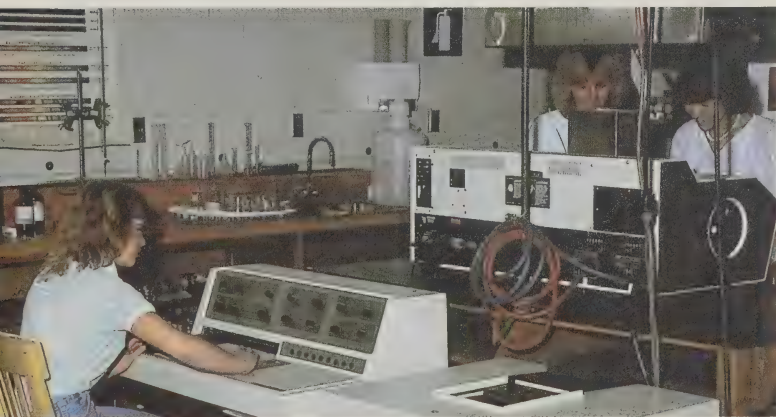
Before the present training program was established, it was mandatory that all individuals be out of the regular school system for one year before being referred to institutional training. The one-year period may now be waived where there are skill shortages or where there are no other opportunities for learning a particular skill.

Back to the Basics

The National Training Act makes available funding for basic educational upgrading courses when they lead to jobs. At the same time, closer links are being forged between basic educational upgrading courses and skill training for occupations in demand. In some cases, they are being combined. This will benefit many people, especially women returning to the labour force and Native Canadians who need a combination of these elements to develop skills and secure employment.

Skill Training

The largest share of the Institutional Training Program funds are devoted to Skill Training. This could be pre-employment or pre-apprenticeship training that is designed to provide persons with entry level skills in an occupation or it could be a skills upgrading course that allows persons who have been working in an occupation to update or upgrade their skills.



Laid-off Apprentices: Back to School

While apprenticeship is primarily a provincial responsibility, the federal government supports the classroom training of apprentices in high-demand occupations. Laid-off apprentices may receive a special training allowance for such institutional training. It supplements their other income support such as UI benefits or regular training allowances.

To be eligible, apprentices must take part in training that has been structured to simulate the training normally available through employment. This should encourage them to continue their training and upgrade their skills until they are once again required.

Ditto for Some Laid-off Workers

Laid-off workers from firms assisted by the Canadian Industrial Renewal Board can choose to retrain for demand occupations and receive enhanced allowances while in the classroom. This policy benefits the workers themselves and, of course, the employers who are in need of trained employees.

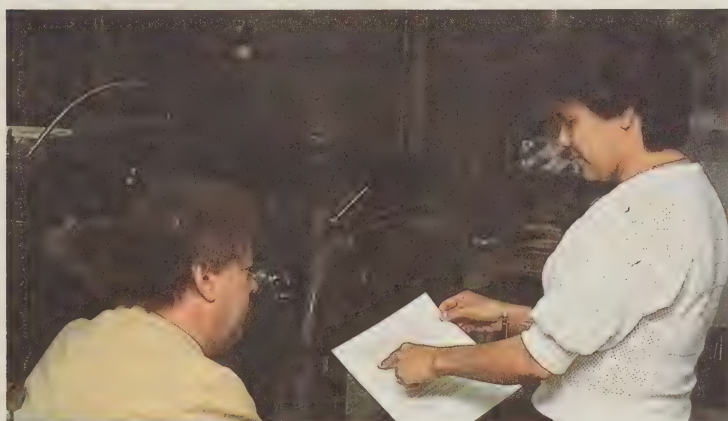


For More Information. . .

Check with your local Canada Employment Centre or regional office of Employment and Immigration Canada. Or reply with your business card to:

Employment and Immigration Canada
Enquiries and Distribution
Department "E"
12th Floor, Place du Portage, Phase IV
Ottawa-Hull
K1A 0J9

Your reply will be forwarded for action to the regional office or CEC serving your business.



Pour de plus amples renseignements. . .

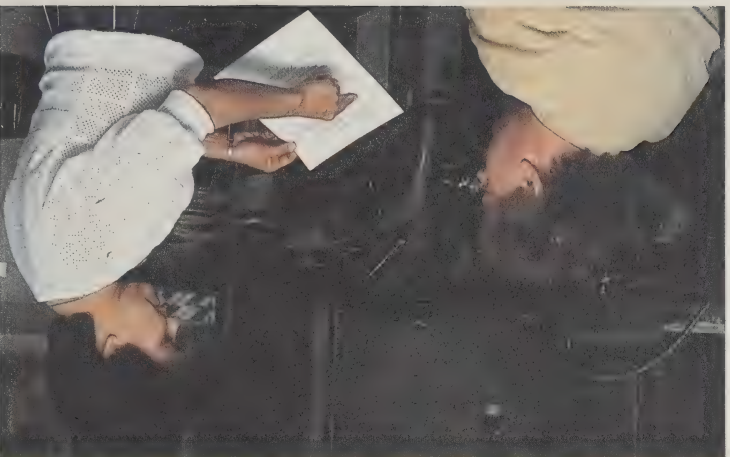
Adressez-vous au Centre d'Emploi du Canada de votre localité ou au Bureau régional d'Emploi et Immigration Canada ou encore écrivez à l'adresse suivante, en ayant soin de joindre votre carte.

Emploi et Immigration Canada
Renseignement et distribution
Section « E »
12^e étage, Place du Portage, Phase IV
Ottawa - Hull
K1A 0J9

Votre réponse sera transmise au Bureau régional ou au CEC qui s'occupe de votre entreprise, où l'on prendra les mesures nécessaires.

Même formule pour certains travailleurs licenciés

Les travailleurs licenciés qui étaient au service d'entreprises aidées par l'Office canadien pour un renouveau industriel peuvent choisir de se recycler dans une profession où existe une demande et recevoir ainsi une allocation majorée pendant leur formation en établissement. Cette politique profite non seulement aux travailleurs mais aussi, il va sans dire, aux employeurs qui ont besoin d'employés ayant reçu une formation.



Formation professionnelle

Les crédits dont dispose le Programme de formation en établissement vont en grande partie à la formation professionnelle. Celle-ci se divise en formation préparatoire à l'emploi et en cours de préapprentissage. Ces deux éléments sont destinés à assurer les compétences de départ sur le plan professionnel ou encore le recyclage qui permet aux personnes exerçant déjà une profession de mettre à jour leurs compétences.

Apprentis licenciés : retour à l'école

Bien que l'apprentissage relève surtout des gouvernements provinciaux, le gouvernement fédéral finance la formation en classe d'apprentis dans des professions où la demande de compétences est très forte. Les apprentis licenciés peuvent recevoir une allocation de formation spéciale pour suivre des cours en établissement. Ce montant vient alors compléter l'aide financière reçue d'autres sources, comme les prestations d'assurance-chômage ou les allocations ordinaires de formation.

Pour être admissibles, les apprentis doivent recevoir une formation qui correspond étroitement à celle reçue de façon générale en cours d'emploi. Cette possibilité devrait les encourager à poursuivre leur formation et à se perfectionner jusqu'à ce qu'une place leur soit à nouveau offerte.





Abandon de la règle d'un an

Avant la mise en place du programme actuel de formation, il était obligatoire que toutes les personnes dirigées vers la formation en établissement aient mis fin à leurs études depuis un an. À l'heure actuelle, on peut laisser cette exigence de côté lorsqu'il y a pénurie de compétences ou lorsqu'il n'y a pas d'autre moyen d'acquérir des compétences particulières.

Rappel des notions de base

La Loi nationale sur la formation permet le financement de cours de recyclage scolaire de base lorsque cela permet de trouver un emploi. En même temps, on resserre les liens entre ces cours et la formation professionnelle pour l'exercice des professions où la demande de compétences se fait sentir.

Dans certains cas, les deux sont combinés. Cette formule est avantageuse pour de nombreuses personnes, surtout les femmes de retour parmi la population active et les autochtones qui ont besoin de tous ces éléments pour acquérir des compétences et trouver un emploi.

Programme national de formation en établissement

De toute première classe

Chaque année, le gouvernement fédéral verse plus de 900 millions de dollars pour la formation en établissement d'environ 220,000 futurs travailleurs. Ce programme national s'adresse aux jeunes, aux femmes, aux autochtones et aux personnes handicapées.

Fonctionnement

Une série de cours, allant des cours préparatoires à la formation professionnelle jusqu'à la formation hautement spécialisée, sont donnés dans les établissements provinciaux d'enseignement professionnel, dans les collèges communautaires et les cégeps, ainsi que dans les centres de formation dirigés par des organismes non gouvernementaux. Le gouvernement fédéral achète des places de cours conçus pour satisfaire aux besoins en compétences du marché du travail ainsi qu'aux besoins des clients. Ceux qui suivent des cours reçoivent une allocation de formation, ou des prestations d'assurance-chômage s'ils y ont droit.



Caisse d'accroissement des compétences professionnelles

*Pour que les travailleurs puissent répondre
à la demande*

Si des installations nouvelles, plus vastes ou meilleures sont nécessaires pour assurer une formation efficace à vos travailleurs, la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles peut vous intéresser.

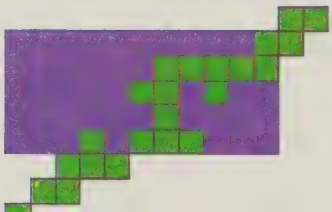
Elle offre une aide financière pour les dépenses en immobilisations et les frais initiaux d'exploitation. Pour y être admissible, vous devez mettre sur pied avec d'autres employeurs une entreprise sans but lucratif qui formera des travailleurs conformément à vos besoins communs.

Plus précisément, vous devez offrir une formation dans des professions d'importance nationale ou dans des professions où peuvent réussir des personnes qui présentent des besoins particuliers en matière de formation telles que les femmes, les autochtones et les personnes handicapées.

Voici un exemple

Pour mettre au point un programme d'enseignement automatisé, sept entreprises de technologie avancée ont créé une association de formation et présenté une demande de subvention à la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles. La « Kanata High Technology Training Association » a reçu 2.5 millions de dollars pour l'achat d'un ordinateur et la mise au point d'un didacticiel. Voici les membres de ce consortium : Canadian Marconi Company, Digital Equipment of Canada Ltd, Epitek International Inc., Gandalf Data Ltd, Mittel Corporation, Nabu Manufacturing Corporation et Systemhouse Ltd.

Formation et travail partagé



Le gouvernement fédéral offre maintenant une aide aux employeurs pour la formation des travailleurs qui reçoivent des prestations de travail partagé. Le Programme de travail partagé est une initiative de la CEIC qui vise à éviter les licenciements en réduisant le nombre d'heures de travail par semaine. Il permet aux travailleurs de toucher des prestations ordinaires d'assurance-chômage en compensation du salaire perdu les jours non travaillés.

Les employeurs qui offrent à leurs employés une formation en cours d'emploi les jours chômés (travail partagé) se voient rembourser une partie importante des frais de formation et d'administration. La formation peut avoir lieu dans les lieux de travail, en salle de cours ou dans un autre endroit prévu pour la formation.

Tout le monde y gagne. Les employeurs peuvent accroître les compétences de leurs employés dans leurs postes actuels ou en fonction de ceux qu'ils occuperont une fois en place le matériel ou les méthodes améliorées de production qui sont prévus. D'une façon ou d'une autre, la productivité s'en trouvera probablement améliorée. Les employés qui reçoivent cette formation augmentent leurs possibilités de conserver leur emploi ou d'obtenir de l'avancement. Le programme combiné de formation et de travail partagé est administré par le Service consultatif de la main-d'œuvre (SCM) de la CEIC.





Comment s'inscrire

Si votre entreprise a besoin de travailleurs formés dans l'entreprise, adressez-vous à un conseiller du Centre d'Emploi du Canada (CEC) de votre localité pour discuter de la possibilité d'obtenir de l'aide du gouvernement fédéral. Ce conseiller vous expliquera le fonctionnement du programme et vous indiquera comment préparer une proposition de formation qui sera présentée à la CEIC et aux ministères provinciaux concernés.

Pour être acceptable, votre proposition doit être conforme aux priorités de votre région en matière de formation et constituer une solution réaliste et pratique à un problème particulier de formation. Si votre proposition est approuvée, le conseiller vous aidera à rédiger un contrat, que vous-même ainsi qu'un représentant de la CEIC devrez signer, avant que vous puissiez avoir droit à un remboursement de vos frais de formation.

Pour les petites entreprises

Pour avoir accès à d'autres connaissances techniques et ressources aux fins de la formation, des contrats de formation dans l'industrie peuvent être signés avec des conseils industriels de formation ou des organismes privés, y compris avec des experts-conseils spécialisés dans l'élaboration et la prestation de cours pour l'industrie. Cette formule conviendra tout particulièrement aux petites entreprises incapables de former elles-mêmes leurs travailleurs dans des domaines très spécialisés.

Vos stagiaires

Les stagiaires admissibles peuvent être recrutés et embauchés par l'intermédiaire du CEC. Pour que leur candidature au stage de formation dans l'industrie soit étudiée, les travailleurs doivent faire partie de votre personnel pendant leur formation. Habituellement, ils ne peuvent pas appartenir à votre famille immédiate.

Cette formation et l'expérience de travail qui s'y rattache doivent accroître leur employabilité et leurs possibilités de revenus. Les stagiaires doivent avoir atteint l'âge de fin de scolarité jugé normal dans la province où ils résident ou ne plus être tenus de fréquenter l'école par les autorités provinciales.

Priorités en matière de formation

Au sein de comités consultatifs mixtes mis sur pied dans chaque province, des fonctionnaires fédéraux et provinciaux établissent les priorités en matière de formation pour assurer une utilisation efficace des ressources. Ils se réunissent, selon les circonstances, pour évaluer les besoins en formation.

Ces priorités établissent le type de formation dans l'industrie qui sera financée dans chaque région et le type de travail-leurs qui en profiteront. Elles se fondent en grande partie sur les besoins locaux; par conséquent, si votre entreprise a des succursales ou des divisions à plusieurs endroits, il peut arriver que des propositions semblables en matière de formation soient approuvées dans une région mais pas dans une autre.

Une exception : La Formation des femmes dans les professions non traditionnelles

Le programme Formation des femmes dans les professions non traditionnelles (FPNT) a été mis en place pour stimuler l'embauchage et la formation des femmes dans des professions où elles ne représentent au plus que 10 % des effectifs. Si vous formez des femmes dans l'une de ces professions non traditionnelles, vous recevrez un remboursement égal à 75 % de leur salaire et pouvant atteindre 100 % dans le cas des autres frais liés à la formation.

En outre, si vous formez des femmes considérées comme des clients aux besoins spéciaux dans le cadre de la FMPMS, vous pouvez recevoir un remboursement égal à 85 % de leurs salaires jusqu'à concurrence de \$350 par semaine.



Formation à l'étranger

À l'heure actuelle, le gouvernement fédéral peut signer avec les employeurs des contrats de formation dans l'industrie à l'étranger. Les contrats de ce genre sont plutôt rares mais peuvent être extrêmement utiles lorsqu'il s'agit d'apprendre de nouvelles techniques qui ne sont pas encore enseignées au Canada. Dans de tels cas, des travailleurs canadiens peuvent être formés là où les nouvelles techniques ont vu le jour et ainsi, recevoir une formation dans un secteur de pointe et avoir accès à des emplois clés découlant de la croissance économique.

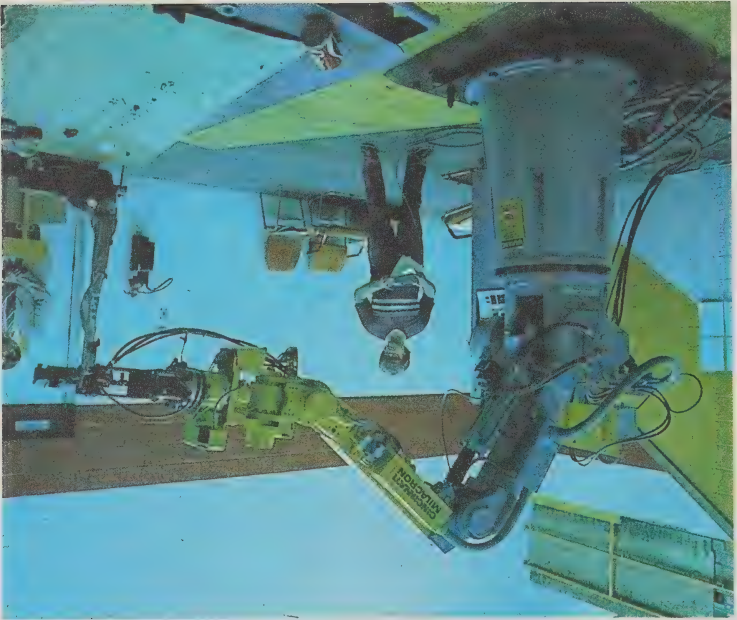
Qu'est-ce qu'une profession désignée?

La FMPMS vise la formation des travailleurs dans des professions désignées d'importance nationale, c'est-à-dire des professions dans lesquelles on prévoit une pénurie, nationale ou régionale, lorsque la solution réside dans la formation.

Les professions d'importance nationale sont désignées après des recherches et des consultations faisant appel aux gouvernements fédéral et provinciaux ainsi qu'aux entreprises et aux syndicats. La liste en est révisée chaque année afin de tenir compte des changements dans les conditions du marché du travail. Voici quelques-unes de ces professions : ouvrier-ajusteur, technicien-spécialiste et technicien en génie, en informatique et en électronique, technicien forestier et chef cuisinier.

Taux de remboursement

Étant donné que, dans le cadre de la FMPMS, la formation est complexe et dure plusieurs années, vous recevrez, à titre d'employeur, un montant égal à 50 % du salaire des stagiaires pendant au plus 104 semaines au titre de leur formation très spécialisée.



Formation générale dans l'industrie

Ce volet s'applique : à la formation des travailleurs dans les professions en demande ; au recyclage des travailleurs licenciés par suite de changements technologiques ou d'un excédent de main-d'œuvre ; à la formation des chômeurs, des autochtones, des femmes dans des professions traditionnellement masculines et d'autres adultes ayant des besoins spéciaux, comme les personnes handicapées.

Fonctionnement

Si votre projet de formation respecte les lignes directrices de ce volet et les priorités en matière de formation, vous pourrez être remboursé des frais de formation et des salaires des stagiaires en vertu d'un contrat signé avec la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC). Selon le cas, par exemple le coût total par stagiaire, vous pouvez recevoir, pour vos frais de formation directs

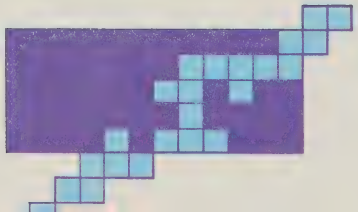
- jusqu'à 100 % des honoraires de la personne chargée de la formation ;
- jusqu'à 100 % du coût du matériel de formation, comme les livres et les petits outils ;
- jusqu'à 100 % des frais de scolarité lorsque la formation est donnée à l'extérieur, dans un établissement public ou privé ;
- jusqu'à 75 % des frais d'élaboration de cours ;
- jusqu'à 50 % des frais particuliers de déplacement et de séjour assumés par les travailleurs pendant la formation.

En général, vous pouvez recevoir pendant la formation (un an au plus) un montant égal à 50 % du salaire de vos stagiaires. Dans certains cas, le taux de remboursement dépasse 50 %. Par exemple, vous pouvez recevoir un montant égal à 85 % du salaire de vos stagiaires lorsque ces derniers ont besoin d'une aide particulière pour trouver et conserver un emploi, et un montant égal à 75 % dans le cas où des femmes occupent des emplois non traditionnels.

Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée (FMPMS)

Ce volet diffère du précédent en ce qui concerne le degré de spécialisation, la durée de la formation, et les professions désignées.

Programme national de formation dans l'industrie



Le Programme national de formation dans l'industrie est une initiative dont les frais sont partagés et en vertu de laquelle les employeurs signent des ententes avec le gouvernement fédéral pour mieux répondre aux besoins du pays en travailleurs formés et spécialisés.

Ce programme est important. Le gouvernement fédéral y affecte 175 millions de dollars pour l'année financière 1984-1985, soit la même somme qu'au cours de l'exercice précédent. On estime que 15,000 employeurs devraient tirer profit de cette aide.

Le Programme national de formation dans l'industrie comporte deux volets : la Formation générale dans l'industrie (FGI) et la Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée (FMPMS).



La

formation :

Principale voie vers la productivité

Les employeurs déterminés à suivre et à prospérer, au pays comme à l'étranger, dans le monde concurrentiel actuel, savent apprécier les travailleurs très spécialisés ou capables à coup sûr de le devenir.

Depuis quelques années, le gouvernement fédéral joue un rôle important dans le perfectionnement des ressources humaines du pays. Au titre de l'année financière 1984-1985, il a investi 1,2 milliard de dollars dans la formation et le recyclage de 280,000 Canadiens.

Les employeurs ont un rôle essentiel à jouer dans le Programme national de formation. Ils contribuent à son bon fonctionnement de plusieurs façons, notamment en embauchant les personnes que le gouvernement fédéral subventionne pour qu'elles s'inscrivent à divers établissements de formation et en donnant eux-mêmes une formation dans leurs usines, leurs salles de cours et leurs bureaux. La présente brochure veut être un document d'information sur les principales initiatives fédérales en matière de formation. Naturellement, il s'agit d'un aperçu. Le personnel du Centre d'Emploi du Canada (CEC) de votre localité se fera un plaisir de vous accueillir et de vous associer à la formation et au recyclage de notre bien le plus précieux : les gens de ce pays.

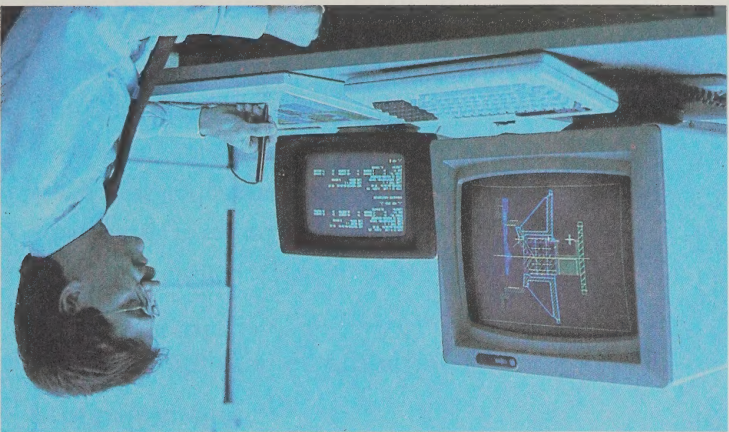
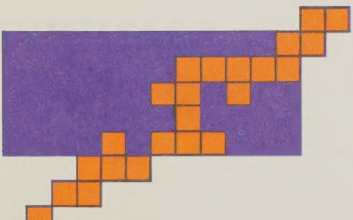
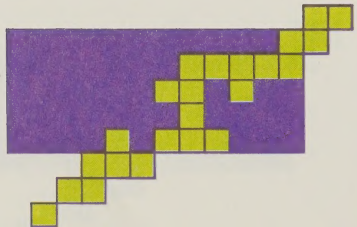


Table des matières



La formation — principale voie vers la productivité

Programme national de formation dans l'industrie

2

Formation générale dans l'industrie

4

Fonctionnement

4

Formation dans les métiers en pénurie de main-d'œuvre spécialisée

4

Qu'est-ce qu'une profession désignée?

5

Taux de remboursement

5

Une exception : la Formation des femmes dans les professions non traditionnelles (FPNT)

6

Formation à l'étranger

6

Pour les petites entreprises

7

Vos stagiaires

7

Priorités en matière de formation

7

Comment s'inscrire

8

Formation et travail partagé

9

Caisse d'accroissement des compétences professionnelles

10

Programme national de formation en établissement

11

Fonctionnement

11

Abandon de la règle d'un an

12

Rappel des notions de base

12

Formation professionnelle

13

Apprentis licenciés : retour à l'école

13

Même formule pour certains travailleurs licenciés

14

Pour de plus amples renseignements

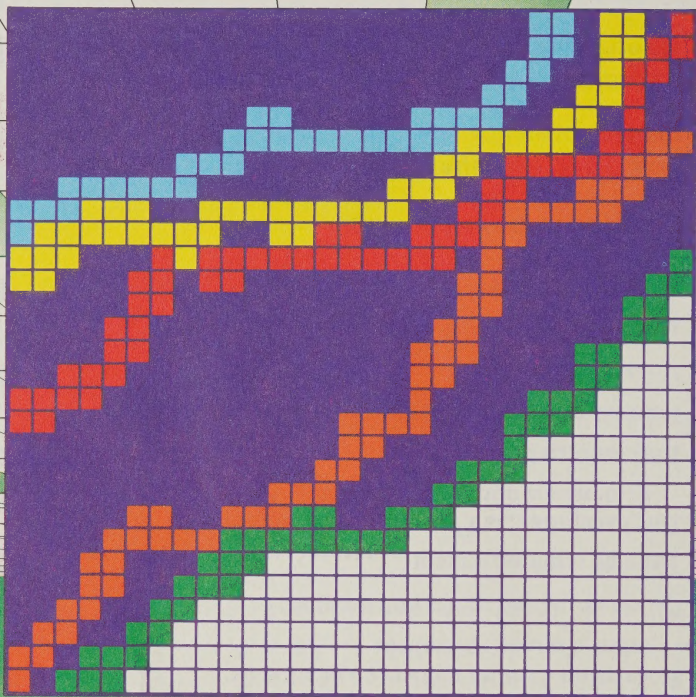
15

Reconnaissance

Nous présentons nos remerciements au collège Durham et à la compagnie General Motors du Canada Ltée, tous deux d'Oshawa en Ontario, ainsi qu'au collège Algonquin d'Ottawa, Ontario pour leur coopération avec la CEIC et les photographes Robert Aldsworth d'Oshawa et Joan Bernard d'Ottawa.

LES BÉNÉFICES DE LA FORMATION

*Guide d'accroissement de la productivité
à l'intention des employeurs*



Canada

Employment and
Immigration Canada

Emploi et
Immigration Canada

